

Le point de vue de

Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi

Mesurer la discrimination salariale fondée sur l'orientation sexuelle¹

Les gays et les lesbiennes sont-ils victimes d'une discrimination salariale dans l'entreprise ? Sont ils payés, à caractéristiques identiques (âge, sexe, diplôme, secteur d'activité, localisation géographique *etc.*), moins que leurs homologues hétérosexuels ?

Malgré les normes juridiques en vigueur prohibant en France toute discrimination en fonction de *l'orientation sexuelle*, le rapport de la HALDE sur l'homophobie dans l'entreprise publié en 2008, révèle que 12% des homosexuel(le)s interrogé(e)s déclarent avoir été mis au moins une fois hors jeu lors d'une promotion interne et 4,5% être moins rémunérés à poste et qualification identiques. Selon un autre sondage², 17% des salariés du secteur privé (*resp.* 8% dans le secteur public) considèrent qu'être homosexuel(le) est plutôt un inconvénient pour évoluer dans une entreprise (*resp.* dans la fonction publique).

La principale difficulté pour évaluer, en France, l'ampleur d'une telle discrimination salariale, est l'absence de sources statistiques fiables permettant d'identifier précisément les populations homosexuelles gay et lesbienne et leurs principales caractéristiques individuelles et économiques : âge, lieu de résidence, salaire, secteur d'activité, qualifications *etc.*

Face à ce *vide statistique* on a constitué un échantillon de salariés homosexuels à partir des membres des couples de même sexe identifiés grâce à l'enquête Emploi de l'Insee, en prenant soin d'exclure les différentes formes de cohabitation dont l'origine n'est pas liée à l'orientation sexuelle : cohabitation étudiante, économique, de migration, *post-veuvage etc.*

La comparaison des salaires des travailleurs homosexuels à ceux de salariés hétérosexuels

¹ « Moins égaux que les autres ? Orientation sexuelle et discrimination salariale en France », *Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi, document du Centre d'Etude des Politiques Economiques de l'Université d'Evry-Val d'Essonne, décembre 2010.*

² *Sondage de l'Institut CSA n°0900383, Perception des discriminations au travail : regard croisé salariés du privé et agents de la fonction publique, réalisé en mars 2009.*

possédant exactement les mêmes caractéristiques, montre que les gays subissent une pénalité forte, aussi bien dans le secteur privé, -6,2%, que dans le secteur public, -5,5%. Cette pénalité représente, en moyenne, une perte annuelle pour chaque salarié d'environ 1500 euros : de fait tout se passe donc comme si les gays ne disposaient que de deux semaines de congés payés au lieu de cinq.

Pour donner un ordre de grandeur, cet écart est supérieur à la discrimination salariale hommes/femmes (évaluée aujourd'hui à environ -5,4%), ce qui souligne l'ampleur de la discrimination affectant les homosexuels masculins. Les résultats obtenus ne permettent toutefois pas de conclure à l'existence d'une discrimination salariale à l'encontre des salariées lesbiennes.

La discrimination subie par les salariés gays ne se caractérise probablement pas par un moindre salaire à poste identique (qui serait susceptible de recours légaux) mais plutôt par un profil de carrière en retrait, résultat de transitions dans l'entreprise, en moyenne, moins favorable (moindre fréquence ou ampleur des promotions).

Faible en début de carrière la discrimination s'exprime cependant plus tard, à partir du moment où l'orientation sexuelle du salarié est progressivement révélée dans l'entreprise, au fur et à mesure de la maturation du processus d'apprentissage de l'employeur et des collègues de travail.

Les salariés gays les plus qualifiés sont ceux qui payent le plus lourd tribut à cette forme de discrimination : en effet, contrairement aux idées reçues la qualification ne protège pas de la discrimination salariale mais au contraire expose le salarié à celle-ci en le rendant plus visible dans l'entreprise notamment parce qu'il candidate à des postes considérés comme plus « sensibles » par l'employeur.

Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi

Economistes, Professeurs à l'université d'Evry Val d'Essonne et chercheurs au Centre d'Etude des Politiques Economiques (EPEE) - Fédération de Recherche CNRS n°3126 : Travail, Emploi et Politiques publiques (TEPP). Leurs travaux récents portent sur la discrimination sur le marché du travail en fonction de l'orientation sexuelle.